



Coopera ONGD
Política de Seguridad y protección

Última revisión:

Fecha de última revisión
01/12/2020

Responsable:
Sonia Álvarez Morales

Página 1 de 14:

Política de Protección y Seguridad



	<p style="text-align: center;">Coopera ONGD Política de Seguridad y protección</p>	Última revisión:
		Fecha de última revisión 01/12/2020
		Responsable: Sonia Álvarez Morales
		Página 2 de 14:

Contenido

- Presentación.....3
- Objetivo de la política3
- Marco legislativo:4
- Principios de la política6
- Compromisos de la política6
- Límites de la política.....7
- Responsable de la política7
- Mecanismos de comunicación, difusión y revisión de la política7
- 1. Gestión de seguridad9
- 2. Análisis de contexto 10
- 3. Análisis de riesgos 11
- 4. Niveles de seguridad 12
- 5. Procedimientos y reglas de seguridad 13
- 6. Plan de evacuación..... 13
- 7. Gestión de incidentes..... 13
- Mecanismos de comunicación del plan. 13

	<p style="text-align: center;">Coopera ONGD Política de Seguridad y protección</p>	Última revisión:
		Fecha de última revisión 01/12/2020
		Responsable: Sonia Álvarez Morales
		Página 3 de 14:

Presentación

Coopera-Jóvenes para la Cooperación Internacional al Desarrollo es una ONG de cooperación al desarrollo sin ánimo de lucro, sin vinculación política, religiosa o cultural. Está declarada como entidad de utilidad pública y su objetivo es servir al interés general. La misión de Coopera es contribuir a reducir la pobreza y la injusticia en el mundo utilizando la educación y la promoción de las oportunidades como herramientas para mejorar la calidad de vida de las personas beneficiarias.

La organización trabaja en proyectos de cooperación al desarrollo en países de África y Sudamérica de la mano de las comunidades, y principalmente con las mujeres. En España y Europa trabaja la sensibilización social a través de proyectos de Educación al Desarrollo para la Ciudadanía Global y también apoya y promueve a las personas de su entorno más inmediato a través de Proyectos Sociales dirigidos especialmente a mujeres en desempleo de larga duración, a jóvenes y a personas mayores.

Coopera ONGD, además de la defensa de los derechos humanos, la innovación, la austeridad y la transparencia, reconoce como uno de sus principales valores a las personas, por tanto, “el deber de Cuidado” de las personas vinculadas a la entidad se reconoce como parte fundamental y se vela por el respeto de sus derechos. Por ello que “el deber de Cuidado” de las personas vinculadas a la entidad se reconoce como parte fundamental y se vela por el respeto de sus derechos.

Se entiende como personas vinculadas a todo el personal laboral de la organización y al personal voluntario que lleven a cabo las funciones propias de su vínculo con la entidad en cualquiera de las sedes o ámbitos territoriales preestablecidos. Ambos tipos de personal reciben el mismo nivel de protección.

La estructura de la presente sigue los estándares y requerimientos de la guía para organizaciones de envío de la iniciativa de voluntarios de ayuda de la Unión Europea elaborada por Alianza por la seguridad en 2017¹.

Objetivo de la política

Proveer un marco legal y de acción interna para garantizar la seguridad y protección del personal laboral y el personal voluntario de Coopera ONGD. Se entiende la seguridad y la protección contra riesgos más o menos fortuitos (accidentes, desastres naturales, daños ambientales...) a los que se pueda ver expuesto el personal.

¹ <http://www.aidvolunteers.org/wp-content/uploads/2018/04/ESPANOL-GUIA-WEB.pdf>

	<p style="text-align: center;">Coopera ONGD Política de Seguridad y protección</p>	Última revisión:
		Fecha de última revisión 01/12/2020
		Responsable: Sonia Álvarez Morales
		Página 4 de 14:

Marco legislativo:

Sobre la base del artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguo artículo 137 TCE) se han adoptado en los últimos 25 años diversas medidas y normas comunitarias en el ámbito de la salud y la seguridad.

La regulación de la seguridad y salud en el trabajo se ha ido desarrollando en el ámbito europeo principalmente a través de Directivas comunitarias, que son jurídicamente vinculantes y deben transponerse al Derecho interno de cada Estado miembro. La más importante de estas normas es la Directiva 89/391/CEE del Consejo, del 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Todos los empresarios de la Unión Europea comparten una obligación en materia de seguridad y salud laboral, que no es otra que la de identificar y evaluar los riesgos a los que están expuestos sus trabajadores. Este requisito figura como una de las obligaciones generales reguladas en los artículos 6 y 9 de la Directiva 89/391/CEE del Consejo.

Además, deberá velar por el cumplimiento de dichas medidas de prevención. En este sentido, el empresario deberá aplicar los principios generales de la prevención: evitar los riesgos; evaluar los riesgos que no se puedan evitar; combatir los riesgos en su origen, dar las debidas instrucciones a los trabajadores, etc.

Asimismo, el artículo 9 de la directiva Marco contribuye a fortalecer el deber de evaluar los riesgos profesionales a los que están expuestos los trabajadores de la comunidad europea. Dicho artículo establece como obligaciones atribuidas al empresario, entre otras: disponer de una evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluidos los que se refieren a los grupos de trabajadores con riesgos especiales, y determinar las medidas de protección que deberán adoptarse y, si fuere necesario, el material de protección que haya de utilizarse.

A nivel nacional, se tiene en cuenta la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Dependiendo del país en el que se desarrollen los proyectos realizados por Coopera ONGD, se deberá tener en cuenta la legislación interna de cada uno de ellos. Normalmente la legislación europea amplía los derechos amparados en las leyes de otros países que no forman parte de la Unión Europea, pero siempre será necesario revisar la legislación de estos para cerciorarse de que se respetan las leyes establecidas por cada gobierno.

En el ámbito de la seguridad ciudadana constituye una tarea ardua establecer comparaciones entre los niveles de delincuencia de los distintos países, ya que los regímenes jurídicos y de justicia penal difieren en ámbitos como las definiciones de los delitos, los métodos de registro, el recuento de delitos y las tasas de los delitos registrados con respecto a los no registrados. Lo mismo ocurre respecto a la seguridad vial según las diferentes regiones.



En el ámbito de la asistencia sanitaria, por ejemplo en la Unión Europea, las principales normas por las que rigen los derechos comunitarios en materia de Seguridad Social y asistencia sanitaria son: el Reglamento (CEE) 1408/71 del Consejo de 14 de Junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan; el Reglamento (CE) 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social; y el Reglamento (CE) 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de septiembre de 2009 por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.

Como norma general, la legislación aplicable en materia de Seguridad Social es la propia del país en el que se está efectuando la actividad laboral. Sin embargo, esta normativa europea permite a los ciudadanos de un país miembro desplazarse a otro país comunitario manteniendo el vínculo con el sistema de Seguridad Social del país de origen, normalmente por un periodo no superior a 2 años.

La Tarjeta Sanitaria Europea (TSE) es el documento personal e intransferible que acredita el derecho a recibir las prestaciones sanitarias que resulten necesarias, desde un punto de vista médico, durante una estancia temporal en el territorio del Espacio Económico Europeo o Suiza, teniendo en cuenta la naturaleza de las prestaciones y la duración de la estancia prevista, de acuerdo con la legislación del país de estancia, independientemente de que el objeto de la estancia sea el turismo, una actividad profesional o los estudios.

Es importante destacar que la TSE no garantiza una asistencia sanitaria gratuita, sino lo que hace es equiparar el derecho de asistencia sanitaria al de los ciudadanos locales del Estado en el que la persona ha sufrido la lesión o enfermedad.

Estas normativas se aplican a todas las personas vinculadas a la organización, tanto a todo el personal laboral de la organización, como al personal voluntario que lleven a cabo las funciones propias de su vínculo con la entidad en cualquiera de las sedes o ámbitos territoriales preestablecidos. Ambos tipos de personal reciben el mismo nivel de protección.

Los principios relacionados con la coordinación sanitaria a nivel estatal están recogidos en la Ley 14/1986 de 25 de abril, General de Sanidad, que además concreta los instrumentos de colaboración y crea como órgano de coordinación el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud (CISNS).

Posteriormente, la Ley 16/ 2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud contempla el Consejo Interterritorial con este mismo carácter de órgano de coordinación, y profundiza en materia de coordinación y cooperación dentro del Sistema Nacional de Salud.

	<p>Coopera ONGD Política de Seguridad y protección</p>	Última revisión:
		Fecha de última revisión 01/12/2020
		Responsable: Sonia Álvarez Morales
		Página 6 de 14:

Principios de la política

La política de protección y seguridad de Coopera ONG se rige por 5 principios fundamentales.

1. **La garantía del derecho a la vida y la dignidad:** La principal preocupación de Coopera ONGD es la vida de su personal laboral o voluntario, por ello, ésta se establece como prioridad ante los bienes, infraestructuras o recursos de la entidad.
2. **El Principio de precaución.** Coopera ONGD es partidaria de la identificación previa de los riesgos o amenazas para una vez conocidos tener conocimiento de cómo actuar para afrontarlos. Este principio se expresa en la adopción de medidas protectoras encaminadas a reducir las posibilidades de exponerse a un peligro o a la pronta reacción ante posibles peligros sobre la integridad de las personas o el medio ambiente.
3. **El Principio de evitación del daño:** Coopera ONGD desde sus principios misionales busca el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades que son beneficiarias de sus actividades, por lo cual, no se podrá llevar a cabo ninguna actividad que pueda poner en peligro la seguridad de personas beneficiarias de los proyectos o actividades de la organización.
4. **El Principio de aceptación y protección.** Coopera ONGD reconoce que parte fundamental de la seguridad de las personas es su aceptación en el marco social en el que desarrolla sus actividades. Por ello se debe promover la aceptación, participación y comunicación del personal con las comunidades locales.
5. **El Principio de evaluación de riesgos.** Toda intervención de Coopera ONGD de estar precedida de la evaluación de los riesgos de seguridad que estas pudieran causar. Evitando llevar a cabo operaciones que causen efectos negativos en el personal o las comunidades beneficiarias.

Compromisos de la política

Coopera ONGD reconoce que las actividades de cooperación internacional que desarrolla en ocasiones se llevan a cabo en territorios que podrían poner en riesgo la integridad y seguridad de las personas y el equipamiento necesario para realizar sus funciones, por ello, que las personas que participen en el programa de voluntariado internacional solo podrán desarrollar sus actividades en territorios que NO hayan sido declarados zonas de emergencia ni zonas de conflicto armado. Únicamente podrán desplazarse a zonas para las que se haya realizado una evaluación de riesgos establecidos como normales, medios o bajos y NUNCA a zonas de riesgo Alto.

Coopera ONGD respetará el derecho y libertad del personal laboral o voluntario a abandonar o retirarse en cualquier momento de un área o situación insegura. No obstante, dicha decisión deberá estar justificada en función de los riesgos existentes y comunicada a su siguiente nivel jerárquico en la brevedad posible.

Es compromiso de Coopera asegurarse de que el personal cuenta con un seguro que cubre seguridad y protección

	<p style="text-align: center;">Coopera ONGD Política de Seguridad y protección</p>	Última revisión:
		Fecha de última revisión 01/12/2020
		Responsable: Sonia Álvarez Morales
		Página 7 de 14:

Es compromiso de Coopera ONG asegurarse de que el personal, sobre todo el personal expatriado y voluntario conocen la política de seguridad que le registrá antes del inicio de su misión o servicio y que conoce, comprende y tiene disponible información sobre su seguridad y protección.

Coopera ONGD se compromete a elaborar y mantener actualizado un Plan operativo de protección y seguridad para su personal laboral expatriado y voluntario que presten servicio en el exterior. De forma conjunta con los socios o entidades locales. En caso de que la entidad de acogida del voluntario cuente con una política y plan de seguridad propio, Coopera ONGD deberá conocerlo y comunicarlo a su personal voluntario previo a la salida de su misión.

Coopera ONGD se compromete a mantener actualizada la presente política de Seguridad y protección y velar por su cumplimiento.

Límites de la política

Coopera ONGD considera que la promoción de medidas de seguridad y protección son un objetivo mutuo entre la entidad y su personal laboral y voluntario. Por lo cual, el alcance de la política no es extensible a la conducta personal alejada del sentido común, al incumplimiento de los deberes del personal o al incumplimiento de las leyes o normas civiles a las que el personal esté obligado en el territorio nacional o internacional. Los riesgos o vulneraciones a la seguridad y protección del personal laboral o voluntario quedan fuera del alcance de esta política ante la desobediencia de una orden de abandono de un área o situación insegura por parte de un superior o autoridad.

Cuando el personal y los voluntarios que presten servicio en el exterior se acogerán a la política de seguridad de la delegación de Coopera ONGD que le corresponda o a la política de seguridad de la entidad de acogida según corresponda el caso.

Responsable de la política

Es responsable de hacer cumplir la política de seguridad la persona que ocupe el cargo de Dirección de la entidad o la persona que este designe bajo documento expreso.

Mecanismos de comunicación, difusión y revisión de la política

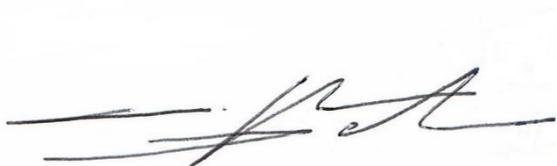
La política de seguridad y protección de Coopera ONGD será dada a conocer a su personal laboral o voluntario al momento de firmar la vinculación con la entidad y previo a la iniciación de las actividades o funciones. Se deberá dejar constancia escrita y firmada por el personal laboral o voluntario de su conocimiento de la política presente.

Todos los incidentes de seguridad deberán ser compilados en un informe que será revisado anualmente

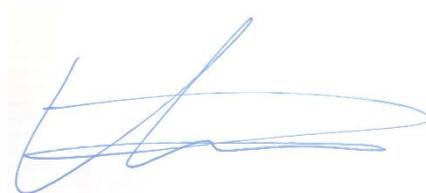
	<p>Coopera ONGD Política de Seguridad y protección</p>	Última revisión:
		Fecha de última revisión 01/12/2020
		Responsable: Sonia Álvarez Morales
		Página 8 de 14 :

Se notificará al personal laboral o voluntario vía correo electrónico institucional los cambios agregados a la política si los hubiera tras su revisión periódica.

La presente política se autoriza y entra en vigor en Logroño a 20 de Septiembre de 2020 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.



Presidente de cooperera ONGD



Secretario de Cooperera ONGD



Plan operativo de protección y seguridad Para cada país



Para cumplir con la política de protección y seguridad, Coopera ONGD deberá elaborar y aprobar un Plan de seguridad que permita responder oportuna y eficazmente a amenazas e incidentes de su personal laboral y voluntario.

El plan de seguridad deberá realizarse en equipo convocando a la mayor cantidad de personal de la entidad o entidades implicadas. Su experiencia sobre el terreno es vital para la identificación de riesgos y sus medidas de contingencia.

1. Gestión de seguridad

Para cada país destino de trabajo deberá existir una relación escrita de las personas que atenderán las incidencias relacionadas con la seguridad del personal laboral o voluntario. Se debe expresar, su cargo, responsabilidades y medios de contacto. Una vez completado el cuadro se procederá a establecer un organigrama para dar cuenta del nivel jerárquico que cada uno tiene en la toma de decisiones y responsabilidades.

El personal deberá conocer esta información antes de salir a su destino.

Función	Responsabilidades	Nombre completo	Correo electrónico	Teléfono
Coordinador de seguridad.				
Responsable de activar				



mecanismos de respuesta				
Responsable de formación y sensibilización				
Responsable de comunicación ante incidentes				

2. Análisis de contexto

Se deberán detallar los aspectos más relevantes del contexto del país, la comunidad o comunidades en donde el personal laboral o voluntario realizará su trabajo. El objetivo es que conozca la realidad y pueda actuar en consecuencia.

El personal deberá conocer este contexto antes de arribar a su destino.

Aspectos	Detalles
Políticos	Por ejemplo, si es un país que afronta una revolución, si cuenta la zona con grupos rebeldes u objetivo de rebeldes
Históricos	Por ejemplo, si históricamente ha habido conflictos étnicos entre los habitantes
Económicos	Por ejemplo, información que permitan entender las actividades económicas del lugar o aquellas que causan pobreza
Sociales	Dinámica sociales por las que atraviesa el país o don
Geográficos	Temas fronterizos,
Ambientales y/o climáticos	Asuntos relacionados con eventos climáticos que determinan la zona, zonas de alta contaminación o epicentro de enfermedades.
Restricciones legales	Restricciones de movilidad – toques de queda-. Zonas de circulación no autorizadas
Catástrofes recientes	Eventos recientes que demarquen zonas de peligro a la movilidad



3. Análisis de riesgos

Se deberá elaborar una matriz de riesgos para cada sitio de trabajo. Para ello deberán identificarse las amenazas y hacer una análisis de vulnerabilidad a la mismas siguiendo las convenciones de la tabla 1, 2 y 3, con el fin de obtener un listado de todos los riesgos identificados, su nivel de riesgo y probabilidad.

Tabla1. Análisis de riesgos		
IDENTIFICACIÓN DE AMENAZAS Peligros a los que se expone el personal	ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD posible exposición de personas a cada amenaza	IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS Vulnerabilidad + Amenaza
Ejemplo. Alto nivel de accidente en una carretera en particular.	 Desplazamiento diario del personal de la organización por esta carretera.	 Accidente automovilístico.

TABLA 2. ESCALA DE PROBABILIDAD		
Sirve para Priorizar las amenazas potenciales examinando desde lo que es posible a lo que es probable.		
Probabilidad	Valor	Descripción
Muy probable	5	Probabilidad que se materialice el riesgo muy alta, 95-100%
Alta probabilidad	4	Probabilidad que se materialice el riesgo alta, 75-94%
Probabilidad media	3	Probabilidad que se materialice el riesgo media, 50-74%
Baja probabilidad	2	Probabilidad que se materialice el riesgo baja, 25-49%
Ninguna probabilidad	1	Probabilidad que se materialice el riesgo muy baja, 1-24%



TABLA 3. ESCALA DE IMPACTO		
Sirve para medir el efecto de ocurrencia del riesgo sobre el personal laboral o voluntario y los recursos de la entidad.		
Impacto	Valor	Descripción
Crítico/Catastrófico	5	Impacto muy alto
severo	4	Impacto alto.
Moderado	3	Impacto medio. Las acciones de mitigación son suficientes
pequeño	2	Impacto bajo
Insignificante	1	Impacto inapreciable. Las medidas de mitigación absorben completamente las consecuencias del riesgo.

Ante los riesgos identificados se determinarán medidas preventivas y reactivas ante cada amenaza, teniendo en cuenta los recursos con los que se cuentan para poderlos llevar a cabo.

TABLA 4. MEDIDAS FRENTE A RIESGOS		
Tipo de riesgo	Medidas preventivas	Medidas reactivas

4. Niveles de seguridad

Se deberá establecer un sistema simple y práctico que permita dar a conocer a todo el personal los niveles de seguridad que se pueden presentar a lo largo de la atención de cada riesgo, con el fin de que el personal sepa como actuar en cada uno. Por ejemplo, si se declara nivel 4 de seguridad, el personal debe saber que se encuentra en medio de una crisis en la que su vida peligra y debe proceder a una evacuación inmediata según el tipo de riesgo y ponerse a salvo. Por el contrario, si se sabe que acaba de ser declarado el nivel 1 de seguridad su reacción deberá ser mantener la calma y volver con normalidad a sus actividades.

Nivel 1	Calma y estabilidad	Sin riesgo	Indicadores
Nivel 2	Tensión que afecta o dificulta las actividades	Bajo	Indicadores
Nivel 3	Tensión que impide las actividades de la entidad	Medio	Indicadores
Nivel 4	Crisis abierta, Evacuación.	Alto	Indicadores

5. Procedimientos y reglas de seguridad

Para cada territorio, se determinarán las medidas, acciones y procedimientos cuya implementación contribuye a evitar o minimizar el impacto de los riesgos identificados. Lo más importante será asegurarse que todo el personal las conoce, las comprende y sabe como ejecutarlas.

6. Plan de evacuación

Evacuación en caso de incendio	Anexo 1
Evacuación en caso de inundación	Anexo 2
Evacuación en caso de ataque terrorista	Anexo 3
Evacuación en caso de terremoto	Anexo 4
Evacuación en caso de emergencia biológica	Anexo 5

7. Gestión de incidentes

Todos los incidentes deberán ser reportados en informes según la siguiente tabla, detallando Los informes deben contener toda la información posible: tipo de incidente, quién ha estado involucrado, cuándo ha sucedido, dónde, las causas, el impacto sobre las personas y los recursos, las medidas adoptadas, etc.

Tipo de informe de incidencia	Descripción	Plantilla
Informe inmediato	Se facilita en el momento en que se produce el incidente. Es posible que se realice de forma verbal.	Anexo 6
Informe de seguimiento	Se realiza al poco tiempo de ocurrir el incidente y mientras este todavía no ha terminado (12, 24, 48 horas). Debe proporcionar información más detallada del incidente y de las medidas adoptadas.	Anexo 7
Reporte completo.	Se desarrolla una vez finalizado el incidente y hacer referencia a todo el proceso que se ha seguido.	Anexo 8

Mecanismos de comunicación del plan.

Dado que el plan de seguridad puede contener información sensible a la propia seguridad del personal, su comunicación deberá hacerse únicamente a las personas interesadas (personal laboral y voluntarios). Entiéndase que la información sobre vías de evacuación, por ejemplo, podría caer en

	<p>Coopera ONGD Política de Seguridad y protección</p>	Última revisión:
		Fecha de última revisión 01/12/2020
		Responsable: Sonia Álvarez Morales
		Página 14 de 14 :

manos de personas que interrumpen a propósito las salidas o accedan sin autorización a zonas de máxima seguridad.

Previo al despliegue a terreno se realizará una sesión de capacitación e instrucción del plan de riesgos. El responsable de voluntariado deberá cerciorase de que las personas interesadas comprenden el plan y su operativa antes, durante y al regreso de la misión de voluntariado.